

## ESTILS

GETTY



# Sempre amb el mòbil però sense oficina? Ets un 'e-nomad'

NEREIDA CARRILLO  
BARCELONA

**F**as trucades de feina des de la bicicleta estàtica? ¿Contestes correus electrònics laborals passada la mitjanit? ¿Tens una reunió avui a Barcelona i demà una videoconferència amb clients de Lisboa? ¿Redactes documents de feina al *hall* de l'aeroport, al menjador de casa o des de qualsevol bar tranquil de la ciutat? Si respon afirmativament a preguntes com aquestes, probablement ets un *e-nomad*. Es tracta d'una nova espècie de treballador que creix impulsada per la tecnologia digital, la necessitat de conciliar vida laboral i familiar i la internacionalització de les empreses.

Inés Dalmau, professora dels estudis d'economia i empresa a la UOC, defineix així aquest nou perfil:

La tecnologia ha desenvolupat una nova espècie de treballador que s'ajuda de les eines digitals i no té un entorn laboral fix

“Un *e-nomad* és aquella persona que, a través dels mitjans tecnològics, va a buscar la feina on sigui i trenca els paràmetres espacials que abans estaven més clars”. Si els primers homínids anaven canviant d'espai continuament per viure, els humans d'avui canvien constantment d'espai per treballar. Els racons més diversos poden esdevenir una oficina improvisada. Anna Gálvez, directora del programa de psicologia de la UOC, explica que aquests treballadors “han evolucionat cap a una simbiosi completa amb les tecnologies digitals, que els han fet transcendir i els han permès prescindir d'una ubicació física concreta”.

**Matís**  
A diferència del teletreball, l'*e-nomad* viu més marcat per l'evolució tecnològica

Els *e-nomads*, com els teletreballadors, acostumen a ser persones que tenen com a epicentre de la seva activitat laboral la informació i la comunicació. Consultors, assessors, executius i altres professionals conformen un grup, el dels *e-nomads*, que segons Anna Gálvez resulta força heterogeni. La psicòloga pronostica que aquest nòmada electrònic del segle XXI serà un tipus d'empleat “cada vegada més freqüent”, i això malgrat que l'estat espanyol estigui a la cua del teletreball a Europa. Segons el *Libro blanco del teletrabajo en España*, de l'any 2012, un 26% dels treballadors espanyols fan feina remunerada des de casa, men-

tre que a Europa la mitjana se situa gairebé 10 punts per sobre, en un 35% dels treballadors.

## Més feina per ser a casa

Tot i que menys de tres de cada deu persones ocupades teletreballen, un 57% dels treballadors voldrien, segons el *Libro blanco*, que la seva empresa els oferís aquesta possibilitat. Però moltes companyies veuen amb reticència aquesta opció, ja que consideren que d'aquesta manera perden la possibilitat de supervisar els treballadors i creuen que es perd productivitat. Tanmateix, la realitat se situa ben lluny d'aquestes pors empresarials; molts teletreballadors i *e-nomads* no només no són menys productius, sinó que pateixen una sobrecàrrega de feina que els pot generar estrès.

L'estrès constitueix un dels riscos que els experts apunten que poden patir els teletreballadors, en general, i els *e-nomads* en particular. Gálvez





assenyala altres problemes: “El tele treball pot disminuir el contacte amb els companys i generar cert aïllament”. Per a aquesta psicòloga, això comporta dificultats en la “sociabilitat laboral”, però també en la projecció professional: “Tenim una cultura organitzacional basada en la presencialitat, de manera que el sentiment de pertinença, els criteris per decidir quin treballador té compromís amb la institució, els criteris de promoció, etc. es basen en la quantitat d’hores que el treballador està visible a l’oficina. Això configura una situació molt desfavorable per al teletreballador”.

#### Angoixa i esgotament

A més dels riscos que corre el teletreballador, l’*e-nomad* també està exposat a altres perills. Inés Dalmau assenyala, entre els problemes més comuns, no saber delimitar el temps laboral i el personal i allargar excessivament les jornades. No hi ha una frontera clara per al temps personal perquè la feina ho impregna tot i costa desconnectar. Això pot comportar “angoixa, fatiga mental o esgotament emocional”, explica. En alguns casos, apunta aquesta experta, també s’observen “tendències addictives i, en concret, pel que fa a l’ús de les noves tecnologies”. En el cas de les dones que teletreballen,

Gálvez hi afegeix un altre inconvenient: “Treballar des de casa pot reforçar el seu rol tradicional de principal responsable de la casa i la família”.

Gálvez assenyala que, tot i que acostumem a fixar-nos en els riscos dels *e-nomads*, no tot el col·lectiu hi està sotmès i n’hi ha que se’n surten sense gaires dificultats. De la mateixa manera, Dalmau assenyala que aquesta manera de treballar pot tenir tants impactes negatius com positius. La professora d’economia matisa que als empleats que teletreballen menys d’un 25% de la jornada o bé més del 75% treballar així els repercuteix positivament; en canvi, als que estan a la zona intermèdia els comporta més problemes. “D’entrada –afirma Dalmau–, poder treballar a casa unes hores a la setmana és una cosa que es percep com a positiva. Però hem trobat persones amb dificultats per organitzar-se aquest dia o bé els dos que són a casa”.

#### Aprendre a gestionar el temps

Per evitar els perills de treballar a distància, els experts donen alguns consells, entre els quals hi ha fer una bona gestió del temps. “El teletreballador –apunta Gálvez– ha d’organitzar la feina i el temps de manera òptima i eficient, sense sobrecarregar-se”. Gálvez afegeix que una recerca que ella i uns companys van fer el

2012 reflectia que els teletreballadors “tenen la percepció de ser més eficients que la resta de companys, en el sentit de fer més feina en menys temps”. Dalmau hi coincideix, i també recomana als *e-nomads* “dosificar la seva activitat laboral en relació als espais de descans i de recuperació”.

La professora d’economia de la UOC també aconsella “mantenir relacions presencials, contactes emocionals físics” i no limitar-se al intercanvi de correus amb els col·legues. Afegeix que cal que l’entorn laboral, també a casa, compleixi la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos, és a dir, seure bé, cuidar la vista... A més, també recomana a aquests nòmades electrònics del segle XXI que prioritzin millor les tasques que tenen encomanades, que diferenciïn entre “urgent i important” i no vulguin enllestir totes les tasques al moment.

Darwin va provar que les espècies s’adapten a l’entorn. Ara caldrà veure si aquesta nova espècie de treballador també ho fa. Dalmau indica que els *e-nomads* interessen a les empreses a curt termini, però augura una situació diferent a mitjà i llarg termini: “No és positiu ni per a l’empresa ni per al treballador tenir un perfil laboral tan tensat personalment i laboralment”.

**Obstacles**  
El risc de l’estrès i una cultura laboral presencial els juguen en contra

**Estudi**  
Un 57% dels empleats voldrien que se’ls oferís la possibilitat de treballar a casa

#### Catàleg

## Altres noves espècies d’empleats

Els ‘e-nomads’ no són l’únic perfil nou de treballador que s’està configurant. N’hi ha d’altres, com ara els ‘multiworkers’, els ‘knowmads’ i els ‘golden workers’

#### ‘Multiworkers’, treballar després de la feina

La professora Inés Dalmau els defineix com persones que tenen una vinculació laboral principal però que a més treballen per a altres. Malgrat que les eines digitals ho permetin, Dalmau recomana que aquest sobreesforç sigui només temporal. Augura que si la situació s’allarga pot haver-hi un impacte negatiu en la salut que es manifesti amb “baixa autoestima com a primer indicador, inestabilitat emocional, esgotament mental i percepció que no podem respondre al que se’ns exigeix”.

#### ‘Knowmads’, nòmades del coneixement

Tenen alguns punts en contacte amb els *e-nomads*. L’investigador John Moravec defineix els *knowmads* com els treballadors nòmades del coneixement. El que els distingeix i el valor pel qual les companyies els anhelan és la seva expertesa i el seu coneixement.

#### ‘Golden workers’, la vàlua dels sèniors

La vida laboral s’allarga i cada vegada hi haurà més treballadors sèniors. Són els *golden workers*. Alguns, lluny de pensar ja en la jubilació a partir dels 50 anys, es reinventen i enceten una segona carrera laboral. Poden aportar una àmplia experiència i uns coneixements molt valuosos per a les empreses i les organitzacions.